

能力模型构建及测评技术内化认证

有效将组织战略与优才管理战略相结合

综述



在VUCA时代的商业环境下，企业对人才的要求越来越多样化，如何清晰地定义出企业需要的人才标准？如何为企业寻找和培养符合未来发展战略的人才？这一系列的问题促使越来越多的企业将目光投向能力素质模型。

然而，面对能力素质模型，您是否有过这样的困惑？

- 如何构建能力素质模型？
- 应该构建什么样的能力素质模型（职能/领导力/其他）？
- 专业岗位能力素质模型与业务的相关性不大？
- 公司花钱构建了能力素质模型，却束之高阁，不知道如何应用？

理解到很多企业目前存在的障碍，基于国际上的实际经验和国内十几年来为数百家企业构建能力模型的本地经验，我们研发了一套既节约成本，又有直接实效的胜任能力模型的构建方法。企业内部的专家小组（通常会为目标岗位的业务经理、高层管理者和人力资源部门的代表）能够在方法的指导下去研究企业的战略，结合行为面谈、焦点小组访谈等方式，梳理出具有企业特定战略目标和业务特点下的能力条目和代表性行为，再通过反复研讨和提炼建立组织特定的胜任力模型。我们将这一方法叫做“Strategic Success Modeling - 战略成功模型构建”（SSM）。

本次认证培训是专门为企业内部人力资源专业人士设计的，我们将多年的能力模型构建实践和方法传递给更多希望掌握能力模型构建技术的专业人士，更加希望这套方法能够帮助更多的组织实现将业务战略转移到对人的要求上，构建出贴近业务需求的能力素质模型，并有效落地应用。

能力模型构建及测评技术内化认证 作为培训的一部分，您将了解到：

- 学习和了解“战略成功模型（SSM）”的构建过程和方法，并了解和熟悉SSM-战略成功模型库；
- 掌握如何通过行为访谈和焦点访谈挖掘能力和行为方法和技巧；
- 掌握整理和提炼能力模型方法；
- 掌握打造具有企业自身业务特色的能力素质模型；
- 掌握能力素质模型的使用方法，使得能力素质模型应用落地，切实提升组织效益；

第一天

能力模型构建

- 理论背景
 - 1.1 什么是能力
 - 1.2 什么是能力模型
 - 1.3 能力模型的类别
 - 1.4 企业构建能力模型的动因
- 工具方法
 - 2.1 能力模型构建方法介绍—卡片选择法、行为访谈法、SSM能力模型构建法
 - 2.2 SSM能力模型构建法流程
 - 2.3 访谈提纲设计及访谈实施
 - 2.4 如何准备SSM训练营（访谈成果梳理）
 - 2.5 SSM训练营—能力卡片筛选
 - 2.6 能力模型构建—能力布局分析、行为编码及行为撰写
 - 2.7 能力模型验证及定稿
- 案例练习
 - 3.1 基于人才管理专业人士岗位要求构建能力模型
- 背景资料
 - 4.1 案例文章—能力模型无用论不可行
 - 4.2 案例文章—用营销思维推进能力模型的构建及应用
 - 4.3 案例文章—如何界定和描述行为

第二天

第一部分 评价中心开发和管理

- 理论背景
 - 1.1 什么是评价中心
 - 1.2 评价中心的开发流程
 - 1.3 评价中心ORCE模型
 - 1.4 评价报告的撰写及反馈
- 工具方法
 - 2.1 评价指标开发—练习行为指标开发
 - 2.2 评分一致性讨论—Calibration原则、方法及工具
 - 2.3 评价练习开发（简介）—练习开发原则、流程及方法
- 案例练习
 - 3.1 基于能力样本开发小组讨论、分析练习和面谈模拟练习评价标准
- 背景资料
 - 4.1 案例文章—通过构建基于评价中心技术的商业模拟案例来发展能力

第二部分 格测评解读和基于性格的行为面试开发

- 理论背景
 - 1.1 什么是性格
 - 1.2 什么是性格测评
 - 1.3 ASSESS个性特质测评
- 工具方法
 - 2.1 ASSESS性格测评指标含义
 - 2.2 ASSESS性格测评在招聘中的应用
 - 2.3 基于性格测评的行为面试问题
 - 2.4 ASSESS性格测评在发展中的应用
 - 2.5 基于性格测评的报告反馈
- 案例练习
 - 3.1 基于性格测评指标设计行为面试问题
 - 3.2 基于设计的行为面试问题展开一对一演练
- 背景资料
 - 4.1 ASSESS性格指标行为面试题库样本

第三部分 行为面试问题开发

- 理论背景
 - 1.1 什么是行为面试
 - 1.2 行为面试的作用
 - 1.3 行为面试的流程
- 工具方法
 - 2.1 行为面试STAR模型
 - 2.2 行为面试问题设计的原则、要点及方法
- 案例练习
 - 3.1 基于能力样本设计行为面试问题
- 背景资料
 - 4.1 海问联合通用能力行为面试题库

认证费用

SSM战略成功能力模型构建认证

认证费用 RMB12,000元

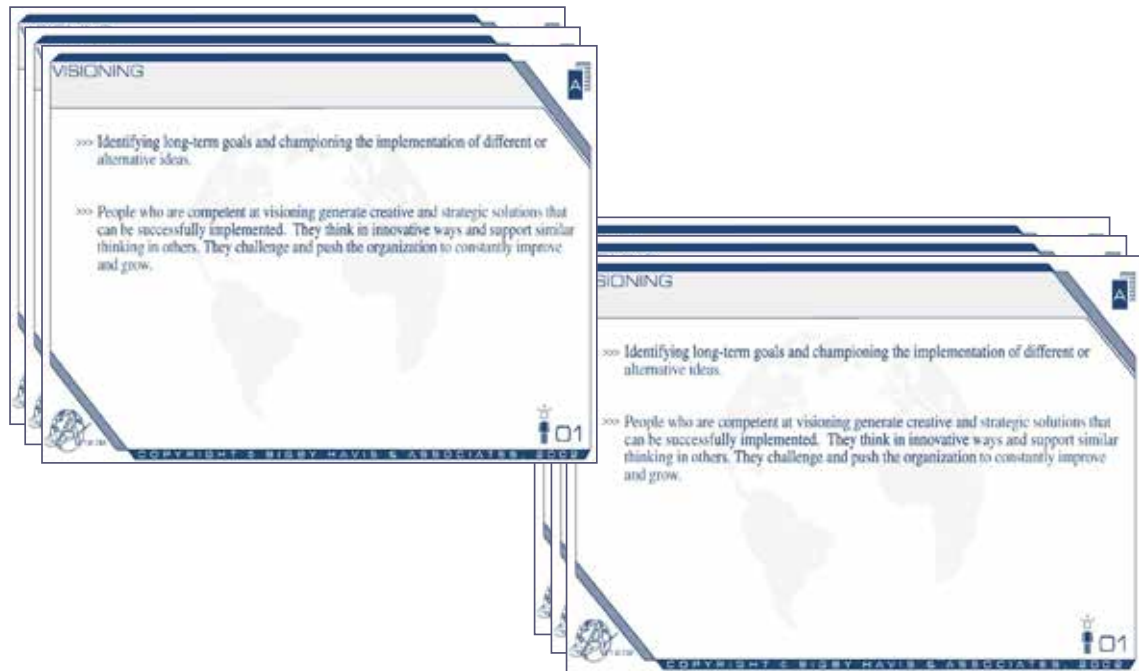
包括两天的培训，材料费，茶歇，午餐；

一个公司两人以上参加9折优惠。同时每位参与者可同时获赠：**一套SSM胜任能力模型库**

SSM战略成功模型构建方法

SSM战略成功模型构建方法是由美国的国际性组织心理学公司Bigby, Havis & Associates (BHA)开发。BHA是国际化的人力资源软件服务和咨询公司，为全球的企业客户提供高水准的胜任能力模型构建，及人才选拔和发展解决方案。

在过去的30年中，BHA投入了很多的精力进行胜任力的研究，研究了一套“从上至下”的能力模型构建方法，企业内部的专家小组（通常会模型构建岗位的业务经理、高层管理者和人力资源部门的代表）能够在指导下去评估企业的战略，并从胜任力库中选取相应的胜任力，必要时也可进行相应的修改，来建立自己公司特定的胜任力模型。我们将这一流程称为战略成功模型（SSM）“从上至下”的方法摒弃了原来建立胜任力模型遇到的最大障碍。事实上，这种方法非常有效，很多我们的客户在运用它之后改变了对胜任力模型建构的看法和观念。同时，SSM还配备了用于胜任能力模型落地的测评系统ASSESS，通过本次认证培训，您除将掌握能力构建和运用的方法，还将得到中文或英文版的SSM胜任能力库，获得能力构建的重要支持工具。



认证讲师介绍



任建平先生：

任建平先生是海问联合的董事总经理，SIAC首席讲师，毕业于南开大学并于INSEAD获得工商管理硕士学位。任建平先生于2004年将Assess系统引入中国，并于2009年基于国际的产品创造了“SIAC领导力发展模拟舱®”领导力和能力培训发展体系。任建平先生和他的团队提供基于胜任能力的全链条的解决方案和咨询服务，主要专注在人才管理实践、领导力发展、能力模型构建和应用、设计与实施SIAC领导力发展模拟舱、评价发展中心、能力评估、360评估和反馈、创立企业的Coaching文化和实践等。任建平是“培训”杂志的常务理事，并定期在“人力资本”等杂志上发表专业文章，并在一系列人力资源论坛上分享领导力和人才管理的实践。

曾经服务的主要客户：雅培、辉瑞、GE Healthcare、巴德、药明康德、华泰保险、沃尔玛、李宁体育、阿尔斯通、新浪、Sohu、施耐德等



周静女士：

周静女士是海问联合的执行总监和高级顾问，在人才管理领域已有逾十年时间的咨询服务经验。在ASSESS系统引入中国的早期，周静女士作为团队成员参与了ASSESS系统的本地化的工作，她专注的咨询服务领域包括能力模型建构、评价/发展中心的设计与实施、360评估与反馈等。周静女士也讲授ASSESS系统下的多门认证课程，包括评估师评价技巧认证、360反馈技巧、SIAC能力发展模拟舱TTT系列。作为客户信赖的咨询顾问，她多年来持续为GE通用医疗、艾伯维、西安杨森、诺和诺德、华泰保险、拜耳、沃尔玛中国、阿尔斯通等企业提供人才评价或领导力发展项目服务，这些项目在客户企业取得了持续成功。

海问联合简介

海问联合是创新的领导力培训发展、人才测评和人才管理的专业公司，是ASSESS系统在中国的唯一代表。

海问联合提供基于能力的全链条产品和服务，包括能力的定义、能力的测评、能力的发展、能力的教练和能力的衡量。我们以强大的人才管理专业知识，创新全面的产品体系和充分深入的合作，致力于创造与众不同的客户成功喜悦。

海问联合提出独有的3P®领导力评价模式（Performance能力的现实表现、Potential能力的潜质、Proficiency能力的娴熟度），同时，建立全面认知领导力和发展领导力的理念，我们推出了完整的“SIAC领导力发展模拟舱®”培训体系，它包含全能力发展培训、情境能力发展培训和专项能力发展培训，是新一代的领导力培训发展模式。

